

Plats och tid: Fullriggaren, Strömsvik, 2026-03-02, 08:15:00

Distansdeltagande

För att delta på distans ska den enskilda anmäla detta till ordföranden och sekreteraren. Ordförande avgör om distansdeltagande får ske. Anmälan ska senast ske 27/2 klockan 12.

- Upprop
- Val av protokollsjusterare

Sammanträdet inleds med följande föredragningar:

Jonas Persson, *ekonom*, kl.8:15

- Preliminär bokslutsrapport

Carina Magnusson, *HR-chef*, kl.8:30

- Bemanningsstatistik

Jenny Särnlid Cederlund, *områdeschef* & Annelie Skoglund, *enhetschef äldreomsorgen*, kl.9:00

- Handlingsplan Kyrkvägen

Jenny Särnlid Cederlund, *områdeschef*, kl.9:30

- Enkät/uppföljningsformulär av schemaläggning

Jenny Särnlid Cederlund, *områdeschef* & Maria Frisäter, *socialchef*, kl.10:00

- Information Storgatan/ Åldersro (hyreskontrakt) samt boendeutredning

Sandra Gullberg, *områdeschef*, kl.10:30

- Ekonomiskt bistånd - aktuellt läge

Freddy Wiman, *MAR* & Maria Frisäter, *socialchef*, kl.11:00

- Gemensam plan, primärvård

Maria Frisäter, *socialchef*, kl.11:30

- Information från verksamhetsområde

Nr	Dnr	Ärende	Föredragande och ca tid
1	Nämnd.2026.1	Information	
2	KS-SA.2024.20	Bemanningsutredningen	

Per Hollertz (M)
Ordförande

Moa Jonsson
Sekreterare



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

ProtokollBeskrivning

Kommunstyrelsens stöd- och omsorgsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



NrParagrafNrLittera

ÄrendeNr Kod Fastighet

ProtokollBeskrivning

Kommunstyrelsens stöd- och omsorgsutskotts beslut

Ärendebeskrivning

Beslutet skickas till

Beslutsmottagare

Akten

Justerare

.....

.....



Tjänsteställe/Handläggare
Kommunledningskontoret

Carina Magnusson
HR-chef
Tel: 0123-191 59
E-post: carina.magnusson@valdemarsvik.se

Mottagare
Kommunstyrelsen arbetsutskott
Kommunstyrelsens stöd- och
omsorgsutskott

Bemanningsstatistik inom stöd och omsorg

Förslag till beslut i kommunstyrelsens arbetsutskott

Redovisningen godkänns

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen beslutar att redovisning av bemanningsstatistik fortsättningsvis redovisas i samband med bokslut.

Ärendebeskrivning

Kommunstyrelsen har gett 2025-01-20, § 2 förvaltningen i uppdrag att redovisa bemanningsstatistik för verksamhetsområde Stöd och omsorg kvartalsvis i Stöd- och omsorgsutskottet samt i kommunstyrelsens arbetsutskott.

Stöd och omsorg

Verksamheten är en personalkänslig verksamhet där frånvaro i regel alltid måste ersättas, om inte fullt ut så till viss del. Vid vakansprövning har vikarier i stället ersatt under pågående prövning eller vid avslag.

Volymbaserad och behovsstyrd verksamhet kräver flexibilitet i schema och planering av brukarens insatser.

Rekryteringssvårigheter finns främst bland legitimerade medarbetare. Verksamheten har inte alltid kunnat rekrytera på utannonserade tjänster och för att lösa situationen har vikarier tagits in men även hyrpersonal. Bemanningsföretag har i mycket låg utsträckning används under första kvartalet då bemanningen varit relativt stabil.

Åtgärder

Effektivare personalplanering



Verksamhetsområde Stöd och omsorg har fokuserat på att effektivisera personalplaneringen. Arbetet startades med att kartlägga och analysera nuläget samt därefter förhandla nya schemalägnings principer som chefer och schemaläggare sedan har utbildats i samt en utbildning i personalplanering och schemaläggning för alla chefer och samordnare inom verksamhetsområdet. Nu är förändringen/utvecklingen mot en mer optimal personalplanering inne i fasen att nya schemalägnings principer gäller och medarbetarna arbetar efter nya scheman och utvärdering kommer att ske i januari 2026.

Åtgärder vid övertalighet

Tidigare fanns det viss övertalighet på vissa enheter medan andra saknade personalresurser. Arbetet med förflyttningar av medarbetare pågår kontinuerligt efter att personalbehovet förändras. Avstämningar sker mellan HR och enhetschefer månatligen kring bemanningsbehovet.

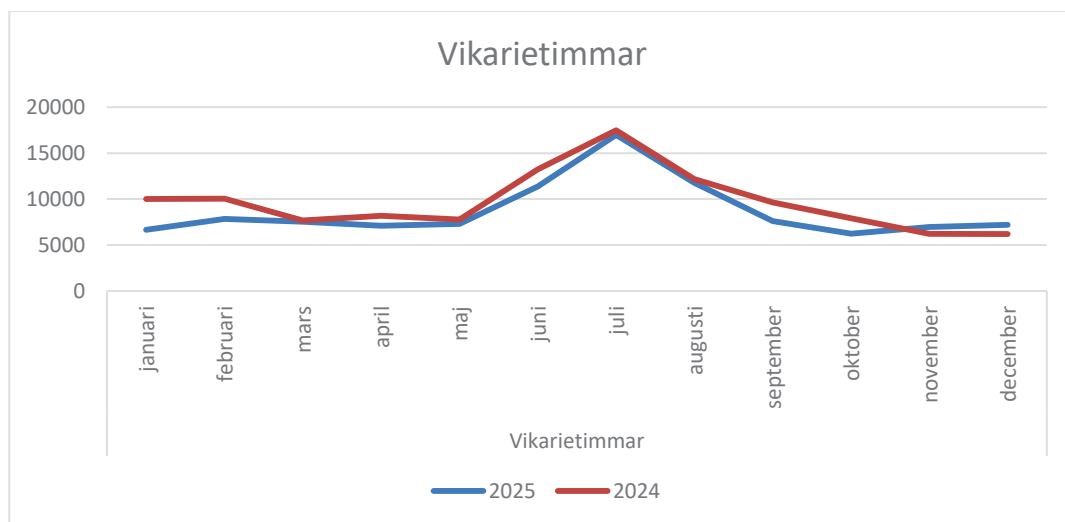
Att säkra en flexibel grundbemanning är en förutsättning för att minska antalet vikarier.

Minska antalet vikarier

Uppdraget är också att minska antalet vikarier i samtliga verksamheter. Arbetet med att säkra grundbemanningen pågår samtidigt som frånvaron är hög så vidare analys behöver göras när förändringen befästs och sommarperioden är passerad. Timavlönades arbetade timmar ligger fortfarande lägre än i jämförelse med samma period föregående år trots högre sjukdom. Det i sig indikerar en effektivare användning av de personella resurserna.

Diagram 1.

Visstidsanställda vikariers arbetade timmar



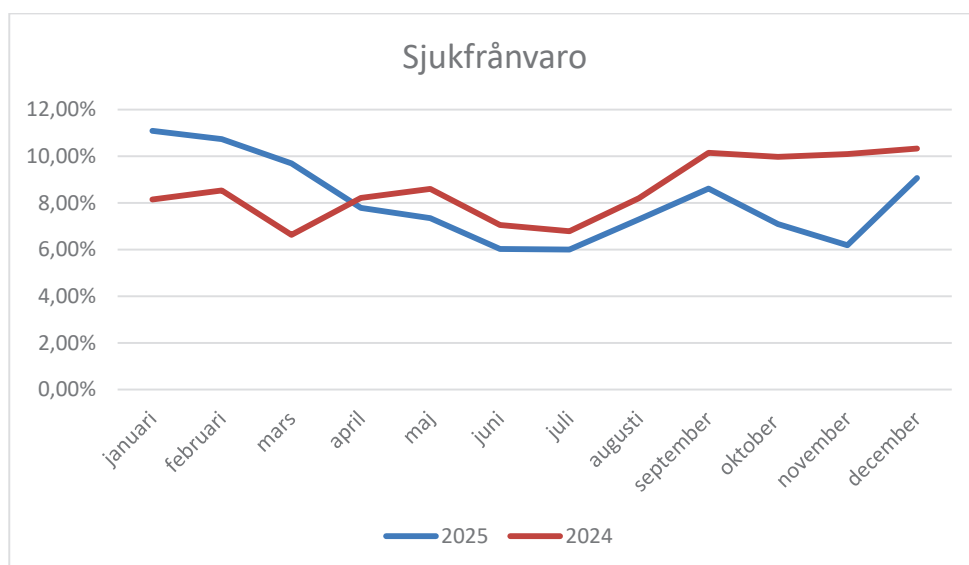


En närmare analys visar nu att sjukfrånvaron är på en relativt hög nivå men att bemanningsplaneringen har förbättrats och medvetandegjorts så att högre grad av effektivitet nås.

Sjukfrånvaron

Sjukfrånvaron har varit högre än tidigare år fram till sommaren. En tendens är att sjukfrånvaron sjunker till sommaren i likhet med tidigare år. Därefter ser vi att sjukfrånvaron ökar men att den ligger något lägre efter sommaren i jämförelse med 2024.

Diagram 2. Sjukfrånvaro januari-december 2024 och 2025



Antalet övertidstimmar

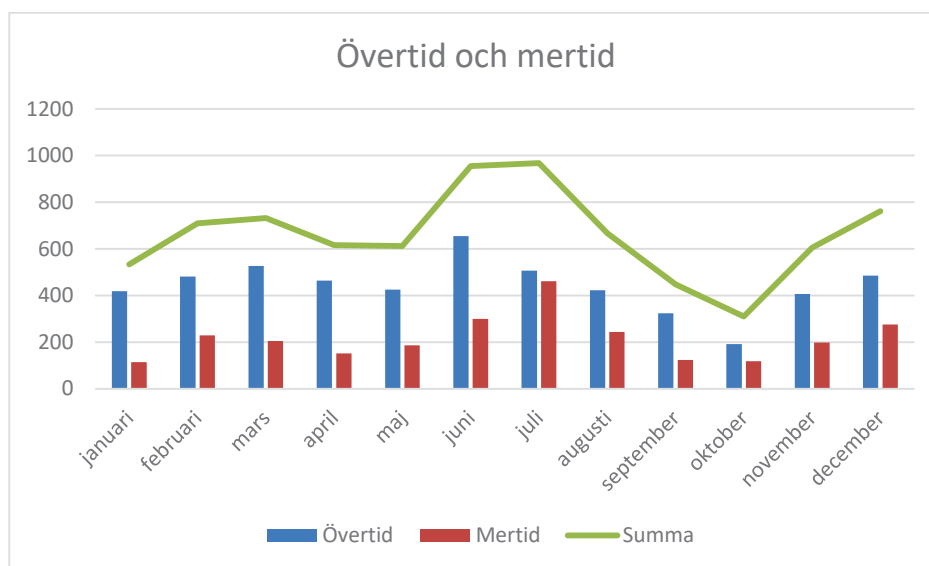
Övertid

Beslut har gemensamt tagits av kommunledningsgruppen att det råder restriktivitet mot övertid. Övertid ska godkännas av chef och kan bara ske om det är absolut nödvändig. Övertidsuttaget har visat på ett tydligt minskat uttag i jämförelse med tidigare år men nu med den höga frånvaron ser vi övertiden ökar. Under sommarveckorna var även vikarier sjuka vilket ledde till ökad övertid. I slutet av året ökade övertiden i takt med sjukfrånvarons ökning.



Det nya centrala kollektivavtalet med giltighet från 1 april 2025 innebär att fyllnadstid (mertid) upphör för deltidsanställda. Konsekvenser innebär att deltidsanställda får övertidsersättning från första timmen som de arbetar utöver den ordinarie arbetstiden och därmed ökar våra kostnader för övertid i alla fall kortsiktigt.

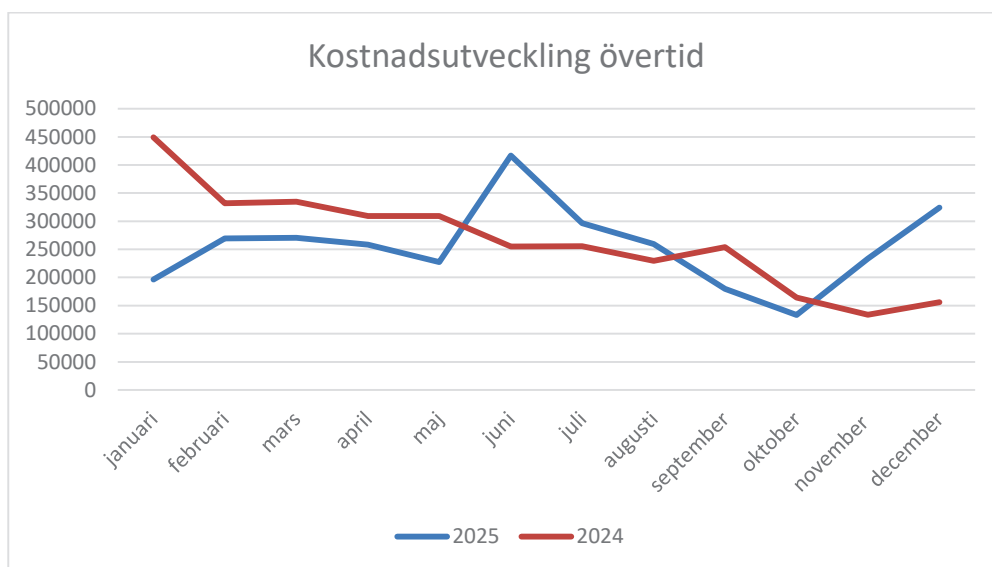
Diagram 3. Övertidstimmar och mertid från januari till och med september 2025



Diagrammet visar utfall av övertid och mertid under 2025. Fyllnadstid/mertid har upphört kostnadsmässigt och övertidsersättning utgår från första timman som arbetas utöver ordinarie arbetstid. Däremot ska det fortfarande redovisas i enlighet med arbetstidslagen (ATL).

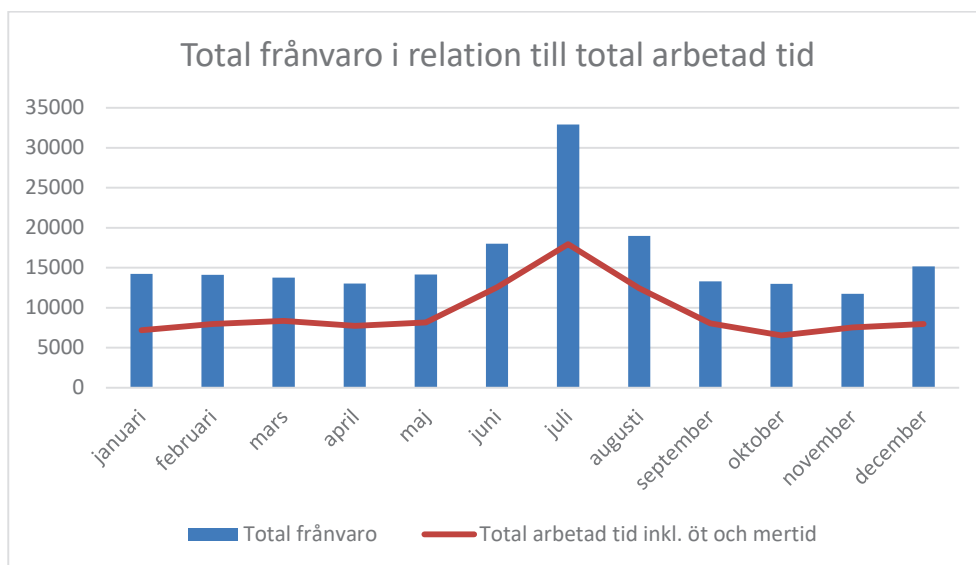


Diagram 4. Kostnadsutveckling för övertid 2025 i jämförelse med 2024



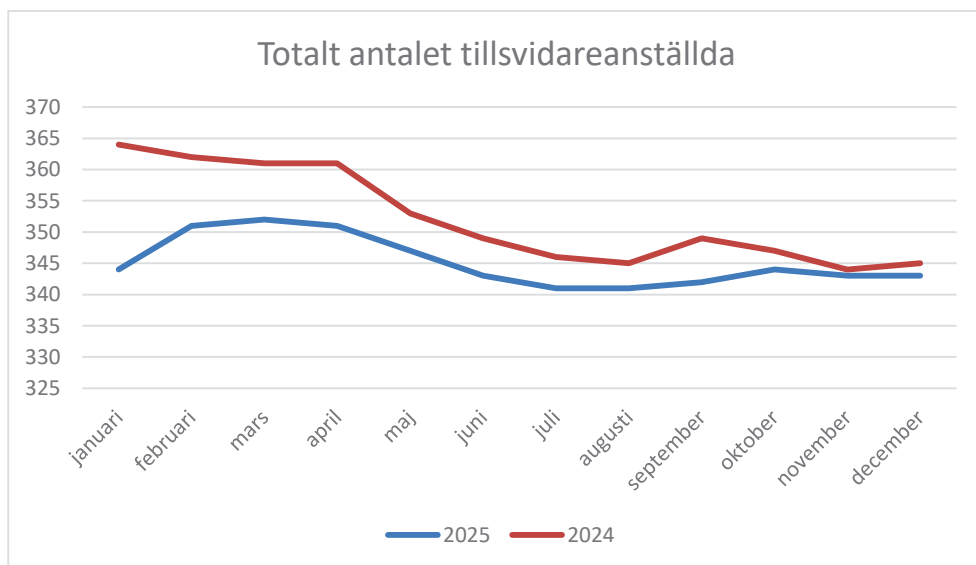
Diagrammet visar tydligt när de centrala kollektivavtalen förändrades till att ge övertidsersättning även för mertid. Kostnaden för övertiden är för helåret fortsatt något lägre än under föregående år. Dock har övertiden ökat i slutet av året vilket gör att skillnaden minskat.

Diagram 5. Total frånvaro i relation till vikarietimmar och summan av mertid och övertid



Diagrammet visar att personalplaneringen följer frånvaron. En analys visar att det fortfarande finns viss luft i scheman ex. genom resurspass men inte i samma utsträckning som tidigare.

Diagram 6. Antalet tillsvidareanställda 2025 per månad i relation till 2024.



Diagrammet visar att antalet tillsvidareanställda i slutet av 2025 är jämförbart med 2024, skillnaden i december månad är endast 2e Personer.



Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det trots den höga frånvaron så visar statistiken på att utvecklingen går mot en mer effektiv personalplanering. Antalet tillsvidareanställda är nu på samma nivå som i slutet av föregående år. Samtidigt som all frånvaro inte ersätts med vikarier eller övertid visar på att personalbemanningen är mer effektiv nu mot tidigare. Med de utbildningsinsatserna och med det utvecklings/förändringsarbete som genomförts och som fortfarande pågår ger resultat. Den förändrad ersättningsnivån i de centrala kollektivavtalen har medfört, i alla fall kortsiktigt, ökade kostnader för övertid trots det landade kostnaden för övertiden något lägre 2025 än 2024. Arbetet följs kontinuerligt upp och justeras efter hand så ständiga förbättringar sker. Utvärdering av de nya schemalägningsprinciperna pågår.

Beslutet skickas till

HR-chef
Socialchef
Akten

VALDEMARSVIKS KOMMUN

Kristina Lohman
Kommundirektör

Carina Magnusson
HR-chef